CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E REPRESSIONE DELLE MOLESTIE MORALI, SESSUALI, DEL MOBBING E DEGLI ATTI DISCIRMINATORI NEI LUOGHI DI LAVORO

1. Finalità e principi

La società **Baldassini – Tognozzi – Pontello, Costruzioni Generali S.p.A.** (da ora identificata anche come la Società), nell'ambito delle proprie attività e di quelle delle Società Consortili nelle quali partecipa, adotta il presente Codice di Condotta con l'obiettivo di promuovere una sensibilizzazione ai problemi del clima relazionale nei luoghi di lavoro ed una politica a sostegno della comunicazione fra la Società ed i lavoratori.

In particolare, la finalità perseguita dalla Società è quella di prevenire e, ove occorra, reprimere, fenomeni di mobbing e molestie morali e/o sessuali, nonché atti discriminatori in ambito lavorativo, in coerenza con la volontà aziendale di adottare misure idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori, ai sensi dell'art. 2087 cod. civ.

La Società auspica che l'adozione e l'applicazione del presente Codice possa agevolare e migliorare la comunicazione e il dialogo con e tra il personale tutto, sottolineando come l'efficacia del proprio intervento, anche in relazione alla complessa articolazione della propria struttura operativa, è fortemente condizionata dalla completezza e dalla tempestività delle informazioni che verranno, ad essa, fornite dai soggetti operativi all'interno del contesto lavorativo, in coerenza con la descritta comune finalità e con il correlato dovere, da intendersi anch'esso comune, e quindi proprio sia della Società che dei lavoratori.

Al contempo, la Società non può esimersi dal raccomandare, a tutti gli interessati all'applicazione del presente codice di condotta, che la relativa utilizzazione dovrà avvenire con senso di responsabilità, rifuggendo da abusi, strumentalizzazioni; e con espresso divieto di iniziative distorte e/o volte al perseguimento di altre finalità, con implicazioni dettate da incomprensioni, ostilità personali e quant'altro.

Del pari, l'utilizzazione e la concreta applicazione del presente Codice e dei relativi meccanismi dovrà avvenire sempre nel pieno rispetto del diritto alla riservatezza, non solo di chi subisce o ritiene di subire comportamenti censurabili, ma anche di coloro che tali comportamenti pongono in essere o che vengano di ciò accusati.

2. Definizioni

Per "*molestia morale*" si intende, sinteticamente, qualsiasi condotta impropria in ambito lavorativo, che si concreta in comportamenti , atti, gesti, scritti o quant'altro, idonei, anche singolarmente, ad offendere o ledere la personalità e l'integrità psico-fisica della persona destinataria di detta condotta.

Per "*molestia sessuale*" di intende ogni atto o comportamento, anche verbale o scritto, a connotazione sessuale, o comunque basato sul sesso, che sia indesiderato e sia idoneo ad arrecare, di per sé, per la sua insistenza e/o reiterazione, offesa alla dignità e libertà della persona che la subisce, ovvero sia suscettibile di determinare un clima di umiliazione, di intimidazione e/o di ostilità nei confronti della stessa.

Per "*mobbing*" si intende una condotta sistematica e protratta nel tempo, atta a concretare, per le sue caratteristiche vessatorie, una lesione dell'integrità fisica e della personalità morale del prestatore di lavoro; condotta che si può realizzare con provvedimenti, o anche con comportamenti materiali, del datore di lavoro, o di singoli lavoratori anche all'insaputa dello stesso datore di lavoro; e ciò anche indipendentemente dall'inadempimento – con tali condotte e atti - di specifici obblighi contrattuali previsti dalla disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

Per "*atti discriminatori*" si intendono tutti gli atti volti a pregiudicare, emarginare, o comunque ledere, un lavoratore nei suoi diritti e nello svolgimento della sua attività lavorativa per ragioni attinenti le opinioni politiche o sindacali, la religione, la razza, la lingua o il sesso.

3. Ambito di applicazione.

Sono tenuti all'osservanza dei principi e delle finalità contenute nel presente Codice tutti i dipendenti e tutte le persone che operano nell'ambito aziendale.

Pertanto, tutti i destinatari del Codice hanno il dovere di collaborare con la Società per perseguire le finalità del Codice stesso e per consentirne la migliore e più efficace attuazione.

4. Consigliere di Tutela

La società promuove l'applicazione e applica concretamente il presente Codice attraverso tutte le strutture ed i responsabili della propria organizzazione sia centrale che periferica; ciascuno per quanto di ragione, ruolo gerarchico e competenza funzionale.

Per perseguire la migliore e più efficace applicazione e per meglio curare l'acquisizione di tutte le notizie ed informazioni utili, oltre che per agevolare l'intervento delle funzioni aziendali competenti ed il più proficuo raccordo tra le stesse, la Società istituisce una specifica figura, denominata "Consigliere di tutela nei luoghi di lavoro" (più avanti denominato solo "Consigliere di tutela"), al quale vengono affidati gli incarichi di seguito precisati:

a) ricezione di denunce e/o segnalazioni di episodi riconducibili alle fattispecie contemplate nel presente Codice e meglio specificate al capo 2 che precede ;

b) avvio – nei tempi e nei modi ritenuti consoni e proficui a seconda delle situazioni concrete - di una prima istruttoria conoscitiva, attraverso:

- l'audizione – presso la Sede centrale o presso il cantiere di interesse - degli autori delle denunce e/o segnalazioni, nonché, ove occorra, dei presunti autori di atti censurabili ai sensi del presente Codice e/o di qualsiasi altra persona ritenuta utile per il migliore primo accertamento dei fatti;
- l'eventuale convocazione degli interessati presso la Sede centrale, anche per un colloquio di primi chiarimenti tra gli stessi, ove ritenuto possibile e producente;

c) prima delibazione, sulla base dell'istruttoria conoscitiva espletata, sulla gravità e serietà delle denunce e/o segnalazioni ricevute;

d) segnalazione, ai competenti Organi della Società, dei casi ritenuti rilevanti e meritevoli di intervento aziendale, di norma attraverso la Funzione Gestione del Personale della Società stessa;

e) eventuale proposta di adozione delle misure organizzative, disciplinari e sanitarie ritenute idonee a prevenire e/o a reprimere gli effetti lesivi delle condotte denunziate; ferma restando l'esclusività dei relativi poteri e facoltà in capo alla Società, e per essa ai suoi Organi e Funzioni, per quanto di ragione;

f) promozione di iniziative conoscitive e/o di sensibilizzazione dei lavoratori, anche formative, volte a promuovere un contesto lavorativo idoneo e ad assicurare la pari dignità e liberta delle persone.

g) redazione di relazioni periodiche sulla propria attività e sullo stato di attuazione del presente Codice.

Per l'espletamento degli incarichi suddetti, il Consigliere di tutela potrà:

- avvalersi, anche stabilmente, della collaborazione del "medico competente";
- chiedere l'ausilio e l'assistenza di titolari di ruoli e funzioni aziendali, ove ritenuto di specifica utilità;
- chiedere l'accesso sui luoghi di lavoro;
- chiedere di poter visionare la documentazione aziendale, anche riservata.

Gli incarichi, ed ogni relativa attività, dovranno essere assolti e disimpegnati nel rispetto più rigoroso della riservatezza per tutte le persone, a qualsiasi titolo, coinvolte.

Il Consigliere di tutela opererà in autonomia, di norma nell'ambito del normale orario di svolgimento dell'attività societaria; coordinando i propri interventi con la Funzione Gestione dl Personale e con le altre Funzioni aziendali di volta in volta coinvolte; riferendo, con periodicità e all'occorrenza, anche agli Organi apicali di amministrazione della Società.

Le richieste al Consigliere di Tutela potranno essere inviate alla sua attenzione presso la sede della Società (via del Colle 95 – 50041 Calenzano- FI) o all'indirizzo cdt@btpspa.it. Consigliere di Tutela nominato il 01/06/2008 Ing. Rossano Degl'Innocenti. Eventuali variazioni di nomina saranno pubblicate sul sito www.btpspa.it.

5. Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (RSPP)

Per naturali necessità e/o esigenze di carattere logistico ed operativo, le persone interessate potranno, in alternativa alla diretta denuncia e segnalazione al Consigliere di tutela, inoltrare, in prima battuta, denunce e/o segnalazioni al Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione (R.S.P.P.) operativo nel cantiere ove si sono verificati o si verificano gli episodi.

In questo caso, il Responsabile Sicurezza Prevenzione e Protezione dovrà:

- ricevere la denuncia o segnalazione nel rispetto più rigoroso della riservatezza di tutte le persone ad ogni titolo coinvolte;
- operare una prima delibazione di serietà e gravità dei fatti segnalati; e provvedere, a sua volta, alla tempestiva informazione al Consigliere di tutela, nei modi e nelle forme più opportuni;
- ove ne sia ritenuta la indifferibilità, adottare eventuali misure di carattere urgente, previa concertazione con il Consigliere di tutela e con le competenti Funzioni aziendali.

6. Approvazione

Il presente Codice di condotta è stato approvato dal CdA della Società ed è entrato in vigore dal 1 Giugno 2008. Il CdA delega al Presidente o al Vice Presidente la nomina e la revoca del Consigliere di Tutela.

7. Revisione del Codice

Il Codice di Condotta sarà riesaminato entro tre anni dall'entrata in vigore e, comunque, anche anteriormente a tale scadenza, in caso di rilevanti ed incidenti integrazioni, modifiche o nuove pertinenti normative, siano esse comunitarie, nazionali o locali.

8. Pubblicità e doveri

Il presente Codice viene consegnato in copia ad ogni dipendente, che sottoscriverà per ricezione ed adesione. Una copia del presente Codice è disponibile sul sito www.btpspa.it dove sono riportati i riferimenti aggiornati al Consigliere di Tutela.

E' fatto obbligo ad ogni dipendente di rispettare il Codice stesso e di operare in conformità alle relative previsioni.

9. Clausola finale

Il presente Codice ha natura Regolamentare e applicazione nell'ambito di operatività societaria.

Restano pertanto ferme, e non derogate, tutte le norme, di natura sia civilistica, che pubblicistica e penale, applicabili per la tutela avverso i fenomeni illeciti e lesivi qui perseguiti.

Calenzano, lì 1 Giugno 2008

Sede

Firma per Ricevuta _____